

Lernerfahrungen zeigen, daß Lernen im Sinne der Verhaltensveränderung verstanden wurde. Durch die Reflexion in der Gruppe wurde dem einzelnen die Möglichkeit gegeben, über sein eigenes Verhalten, seine eigene Rolle, seine methodische Arbeit, seinen Leitungsstil verbesserte Informationen zu erhalten. Durch diese Erprobungen, Prüfungen und das Beschreiben von Methoden der Gruppenarbeit und die Aufarbeitung von Konflikten mit den Seminarteilnehmern hat der einzelne Student eine intensive Erfahrung gemacht, was die Gruppe als Hilfe für das Individuum sein kann.

## 2. Die Auswirkungen auf Lehrkörper und Lehrveranstaltungen der Theologischen Hochschule

Die „Lernerfahrungen“ der Theologischen Hochschule sind aus der Sicht der Seminarleitung größer, als offen erkennbar ist. Aus Einzelbeobachtung, aus Einzelgesprächen und aus wahrgenommenen Verhaltensänderungen von Professoren und Dozenten gegenüber dem Praxisleiter können folgende Ergebnisse festgehalten werden.

a) Zunächst wurde im Rahmen dieser Seminararbeit der Unterschied in der Effektivität der Lehrmethoden sichtbar.

b) Der relativ hohe Zeit- und Arbeitsaufwand, den die Seminarübung forderte, brachte keinen Leistungsabfall in den theoretischen Fächern. Die Seminargruppe legte ausnahmslos gute Zwischenprüfungen ab. Dies ist zum Teil darauf zurückzuführen, daß die Studenten in die Lage versetzt wurden, die im Seminar praktizierte Methode des kooperativen Lernens auch auf ihr gesamtes Studium nutzbar anzuwenden.

c) Darüber hinaus erfolgte eine weitere Öffnung der Theologischen Hochschule zur Gemeinde hin. Gemeinsame, einzelne und Rundgespräche mit verschiedenen Gemeindegliedern (Pfarrern, Pfarrgemeinderäten, Kindergärtnerinnen usw.) schafften konkrete Verbindungen zwischen der Ausbildungsstätte und den Praxisfeldern.

d) Die informellen Gespräche unter den Dozenten, die sich insbesondere um das Neuland des operativen Lernstiles drehten, bewirkten Verbesserungen der Zusammenarbeit untereinander und mit den Studenten.

e) Das weitere Prüfen und Ausprobieren der im Seminar gelernten Methoden im Bereich der Erwachsenen- und Jugendbildungsarbeit bringt Aha- und Erfolgserlebnisse.

f) Das Unbehagen an Lehrveranstaltungen mit Frontalvorlesung erhielt einen Auftrieb. Die dadurch bewirkte Unruhe und Unsicherheit dürften aufs Ganze gesehen heilsam sein.

## V. Folgerungen

Abschließend kann gesagt werden, daß mit dieser Seminarübung eine Synthese: Praxiserfahrung in Realsituationen – und Vermittlung theoretischer Kenntnisse durch die Methode des operativen Lernens geglückt ist. Diese Form stellt zweifellos eine Ergänzung in der Ausbildung von Theologen dar. Sie wird z. Zt. in Seminarübungen ähnlicher Art geprüft. Zudem werden verstärkte Überlegungen angestellt, um Formen und Methoden zu entwickeln, die den Theologiestudenten und zukünftigen Priester befähigen sollen, Verhaltensweisen (Lernbereitschaft, partnerschaftliches Verhalten, Kooperationsfähigkeit u. a. m.) einzuüben und Berufstechniken (Gesprächsführung, Leitungsstil usw.) sachgerecht zu handhaben, die seiner persönlichen Entfaltung dienen und ein wirksames pastorales Tun ermöglichen.

## Wilhelm Stammkötter

### Neue Mitarbeiter im pastoralen Dienst

Erster Erfahrungsbericht aus dem Bistum Münster

*Neben den Laientheologen und -theologinnen im pastoralen Dienst und neben den Fachhochschul-Absolventen bzw. den (bisherigen) „Seelsorgehelferinnen“ und -helfern wurde im Bistum Münster der Versuch unternommen, junge Männer und Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung und mit Bewährung im kirchlichen Apostolat durch ent-*

sprechende Kurse berufsbegleitend zu hauptamtlichen Pastoralassistenten heranzubilden und dort einzusetzen, wo für ihre Arbeit ein abgeschlossenes Theologie-Studium nicht erforderlich ist. Zugleich eröffnet dieses Modell, über das hier berichtet wird, einen neuen Zugang zum ständigen Diakonat und zu dessen weiteren Ausbau. red

Es soll hier nicht gesagt werden, das Bistum Münster habe einen neuen, überall gangbaren Weg gefunden. Sehr viel bescheidener wird gesagt: Es ist ein Weg sichtbar geworden, auf dem es sich auch für andere Bistümer lohnt, Erfahrungen zu sammeln. Da die Personalsituation in allen Bistümern ähnlich schwierig ist, brauchen alle auch unbedingt neue Mitarbeiter für den pastoralen Dienst.

Es wird auch nicht die Wichtigkeit der Versuche dadurch deutlich gemacht, daß zunächst ein möglichst drastisches Bild des Priestermangels vorgelegt wird, wie er in fünf Jahren herrschen wird. Ein solches Bild lockt auf sehr gefährliche Irrwege. Wenn die neuen Mitarbeiter als „Kaplansersatz“ sichtbar werden, dann sind die Akten über die neuen Versuche damit bereits wieder geschlossen. Der Priestermangel stand nicht am Anfang der Überlegung, er darf auch die Durchführung der Versuche nicht bestimmend beeinflussen. Es ist ein psychologisches Gesetz, daß bei den jungen Menschen, die wir für neue pastorale Berufe ansprechen wollen, zum Rückzug geblasen wird, wenn in der Bistumsleitung und im Presbyterium Alarm geschlagen wird. Bei dem heutigen reichen Angebot an Berufsmöglichkeiten wird kein vitaler, ideenreicher und selbstbewußter junger Mensch die Ausbildung für einen Beruf beginnen, der ihn am Ende doch nur in eine Ersatzfunktion führt.

### 1. Neue Mitarbeiter auf drei Ebenen

Alle Ebenen haben sich wie von selbst ergeben, vom Angebot und von den Aufgaben her.

1) Es liegt das Angebot von vollakademisch ausgebildeten Laientheologen und -theologinnen vor, in den pastoralen Dienst des Bistums zu treten und dabei die Schule nur als eine Möglichkeit und als eine Teilbe-

schäftigung anzusehen, so wie es auch bei fast allen unseren Priestern im pastoralen Dienst der Fall ist. Es gibt zum Beispiel beträchtliche Abgänge aus unseren Konvikten und Seminarien. Aber bei den Laientheologen im pastoralen Dienst handelt es sich nicht nur um „Ex-Priesteramtsanwärter“.

Das Bistum fordert für die Anstellung von Laientheologen und -theologinnen im pastoralen Dienst ein Zweitstudium. Zumeist werden Soziologie, Psychologie, Pädagogik oder Caritaswissenschaften gewählt. Wenn das Zweitstudium nachgezogen wird — das ist vor allem bei ehemaligen Priesteramtskandidaten der Fall —, tritt ein Teil der Kandidaten bereits während des Zweitstudiums mit halber Stundenzahl in den pastoralen Dienst. Dadurch kommt Praxisnähe in das Zweitstudium hinein.

Der hauptamtliche Mentor der Laientheologen sammelt bereits von den ersten Semestern an diejenigen Damen und Herren in Arbeitskreisen, die später in den pastoralen Dienst treten wollen, und führt pastorale Praktiken durch. Während des Zweitstudiums, wenn es nachgezogen wird, finden ebenfalls Praktika statt. Der einfache Überstieg von der wissenschaftlichen Theologie in die pastorale Praxis führt zu beträchtlichen Konflikten, wenn er ohne pastorale Zusatzausbildung erfolgt.

2) Der äußere Anstoß zu Überlegungen über neue Mitarbeiter und zur Ausschau nach ihnen war in Münster die Verlegung des Regionalseminars für Seelsorge und Katechese an die Fachhochschule in kirchlicher Trägerschaft, Abteilung Paderborn. Von dort werden in Zukunft hauptamtliche Mitarbeiter für den pastoralen Dienst in die Bistümer von Nordrhein-Westfalen kommen, die auf *Fachhochschulebene* ausgebildet sind. Aber es wird schon jetzt deutlich, daß die Zahl dieser Mitarbeiter für die wachsenden Aufgaben nicht genügend sein wird. Praktische Erfahrungen mit Absolventen der Fachhochschule liegen noch nicht vor.

In allen Gemeinden sind die Aufgaben größer geworden, neue Mitarbeiter sind dringend erforderlich, etwa beim Aufbau einer außerschulischen Gemeindekatechese. Auch die Gründung von Pfarrverbänden, also der Aufbau von Superstrukturen, erfordert gleich-

zeitig den Ausbau von Substrukturen. Ohne Gemeinschaften, in denen die Großgemeinde erfahrbar wird, werden wir in Zukunft in unseren Pfarrgemeinden nicht auskommen.

3) Neben den Laientheologen und -theologinnen im pastoralen Dienst und neben den Fachhochschulabsolventen wurde im Bistum der Versuch unternommen, berufs begleitend eine neue Zielgruppe anzusprechen und für den pastoralen Dienst auszubilden. Um diese geht es ausführlicher in diesem Bericht.

## 2. Notwendige Randbemerkungen

1) Durch den im folgenden skizzierten Versuch, neue Mitarbeiter auf den drei genannten Ebenen für den pastoralen Dienst zu gewinnen, soll keineswegs die bisherige Arbeit ehren- und nebenamtlicher Mitarbeiter, zum Beispiel in der Verwaltung, in Heimen, in der offenen Jugendarbeit usw., abqualifiziert werden.

2) Deutlich muß auch gesagt werden: Die Aktivierung und Mobilisierung des Gemeindegemeinkerns ist in Zukunft noch mehr als bisher ein Hauptanliegen der Pastoral. Es geht um die Kreativität, die Vitalität und die Aktivität unserer Gemeinden.

3) Das Bemühen um neue Mitarbeiter in der Pastoral darf auch nicht so mißdeutet werden, daß in Zukunft der geweihte Priester nur noch auf die Aufgaben beschränkt werden soll, die *nur er* leisten kann, das heißt konkret auf die Aufgabe, Vorsteher der Eucharistiefeyer zu sein und Lossprechungsworte zu sprechen. Wenn dieses Priesterbild in unseren Gemeinden sich breitmachen würde, dann würden genau diejenigen, die wir für den Priesterberuf gewinnen wollen, in Zukunft nicht mehr kommen; das wäre tödlich.

4) Die neuen, berufs begleitend ausgebildeten Mitarbeiter werden *jüngere* Männer und *jüngere* Frauen sein. Die Überalterung unseres Klerus ist schon jetzt erschreckend groß. Es ist gerade deshalb von zusätzlicher Dringlichkeit, daß junge Kräfte in den pastoralen Dienst treten.

5) Die neuen Mitarbeiter sollen auch für den Klerus eine arbeitsmäßige Entlastung bringen. Von Priestern, die nie Zeit haben, geht keine werbende Kraft mehr aus.

## 3. Berufsbegleitend ausgebildete Pastoralassistenten

1) Die Überlegungen im Bistum stehen nicht mehr völlig am Anfang, sie haben das „Planungsbüro“ bereits verlassen. Die ersten Pastoralassistenten wurden vor ungefähr zwei Jahren in Dienst genommen. Inzwischen ist ihre Zahl auf 25 angewachsen. Das genügt zwar noch nicht zu einer abschließenden Beurteilung; aber es reicht aus, einen ersten Erfahrungsbericht zu geben. Im allgemeinen läßt sich sagen: Die Erfahrungen sind gut, und die Fortsetzung des Experimentes steht außer Zweifel.

2) Es gilt im Bistum der Grundsatz: die Zahl der in der Pastoral tätigen Kräfte darf in den nächsten Jahren auf keinen Fall abnehmen. In die mittelfristige Finanzplanung, die sich auf fünf Jahre erstreckt, sind deshalb vorsorglich bereits 100 Stellen für Pastoralassistenten aufgenommen und vorfinanziert worden. Diese Zahl gilt es zu erreichen.

3) In etwa wird die Zahl 100 auch der Zahl der Pfarrverbände, die im Bistum gegründet werden, entsprechen. Pastoraler Schwerpunkt der Arbeit wird in den nächsten Jahren die Gründung von Pfarrverbänden sein. Die Bistumsleitung drängt sehr darauf. Für jeden Pfarrverband ist also die Einstellung eines Pastoralassistenten vorgeplant. Pastoralassistenten und -assistentinnen mit vollem theologischen Studium werden zunächst und zumeist in den größeren Städten des Bistums eingesetzt, wo die Erwachsenenbildung ein Schwerpunkt ihrer Arbeit ist.

4) Die Aufgabe der Gewinnung von Pastoralassistenten, das heißt vor allem, das Ansprechen von geeigneten Bewerbern, liegt nicht beim Bistum, sondern muß von der Seelsorgekonferenz des Pfarrverbandes geleistet werden. Die Pastoralassistenten sollen nach Möglichkeit aus dem betreffenden Raum kommen und werden im allgemeinen für den betreffenden Raum auch geworben und angestellt.

Pastoralassistenten werden grundsätzlich nur auf Pfarrverbandsebene angestellt. Das regt andererseits wieder die Gründung von Pfarrverbänden an.

5) Für die Anstellung von Pastoralassistenten auf der Ebene der Pfarrverbände sprechen

viele Gründe. Schwerpunktmäßiges und spezialisiertes Arbeiten hat großräumiges Arbeiten zur Voraussetzung. Da Pastoralassistenten hauptberuflich und für dauernd in den Dienst des Bistums genommen werden, muß selbstverständlich darauf geachtet werden, daß sie Freude an der Arbeit haben und Zufriedenheit in ihrer Arbeit gewinnen und auch in späteren Jahren behalten.

6) Mit der Werbung um Pastoralassistenten muß also in den Pfarrverbänden das Mühen Hand in Hand gehen, dort ein geeignetes Klima für die neuen Mitarbeiter zu schaffen. Auch hier genügt guter Wille allein nicht. Die Erfahrung hat bewiesen, daß die meisten Pfarrer auf die Aufnahme solcher Mitarbeiter und auf den rechten Umgang mit ihnen erst sorgfältig vorbereitet werden müssen. Aus diesem und auch aus anderen Gründen bieten sich moderne Kooperationskurse an. Es hat sich tatsächlich als möglich erwiesen, alle Hauptamtlichen, Priester wie Laien, für eine ganze Woche zu solchen Kursen zu gewinnen.

#### 4. Eignungskriterien

1) Wer hauptberuflich in der Pastoral tätig sein will, braucht zunächst eine *überzeugte und überzeugende Glaubenskraft*. Nur wem Christus ein lebendiges Du ist und das Reich Gottes eine wirksame Realität, kann die Heilsaufgabe an der Welt zu seinem persönlichen Lebensberuf machen.

2) Dieses Eignungskriterium ist vor allem dort vorhanden, wo ein junger Mann oder eine junge Frau sich bereits im Apostolat bewährt haben. Die erste Gruppe, die anzusprechen ist, ob einer nicht hauptamtlich in den pastoralen Dienst treten möchte, ist die Gruppe der aktiven Jugendführer und -führerinnen. Diese haben bereits Erfahrungen gesammelt, haben Erfolge gesehen und mußten mit Mißerfolgen fertig werden. Sie können selbst ermesen, ob ein solcher Lebensberuf ihnen Freude macht und Erfüllung bringt.

3) Nur bei wachsender *Kirchlichkeit* haben kirchliche Berufe eine Chance. Wo eine kirchenfremde Mentalität vorliegt und jede ekklesiale Spiritualität fehlt, ist nicht das Fundament für den pastoralen Dienst gegeben.

4) Der Beruf eines Pastoralassistenten erfordert ein beträchtliches Maß an *menschlicher und christlicher Reife*. Vorausgesetzt wird volle Berufsausbildung für einen Zivilberuf und eine bestimmte Berufserfahrung. Eckwerte für die Übernahme in den kirchlichen Dienst sind etwa das 25. und das 40. Lebensjahr. Als schulische Voraussetzung wird die mittlere Reife angesehen. Diese muß aber nicht unbedingt in Zeugnissen nachgewiesen werden. Das geistige Niveau und der Gesamtbildungsstand sind wichtiger.

5) Zur persönlichen Qualifikation gehören außer der entsprechenden Begabung selbstverständlich noch eine Reihe von anderen wichtigen Eigenschaften, ohne die ein pastoraler Beruf nicht ausgeübt werden kann, zum Beispiel *Kontaktfähigkeit*, Bereitschaft und Fähigkeit zu eigenverantwortlicher Tätigkeit und auch zur Teamarbeit, *Bildungsfähigkeit und -willigkeit*. Ohne die Freude, Dienst am Menschen zu tun, und ohne die Bereitschaft, selbst zurückzutreten, geht es nicht.

#### 5. Einsatz

1) Der neue Beruf des Pastoralassistenten ist für Männer und Frauen geplant. Die bisherigen Erfahrungen machen deutlich, daß es sehr viel leichter ist, Männer zu gewinnen als Frauen. Der Hauptgrund ist wohl darin zu sehen, daß die Berufsausbildung erst mit dem 25. Lebensjahr beginnt und sich, wie später noch dargelegt wird, über einen Zeitraum von vier Jahren erstreckt. Dagegen ist unter den Studenten der Fachhochschule die Zahl der Frauen größer.

Etwa vom 40. Lebensjahr an ist eine wachsende Anzahl von Frauen bereit, nebenamtlich pastorale Aufgaben im Dienste der Gemeinden zu übernehmen.

2) Durch Männer und Frauen, die aus der Praxis anderer Berufe kommen, wird der Gefahr der Verkopfung und Intellektualisierung unserer Pastoral vorgebaut.

3) Die berufsbegleitend ausgebildeten Pastoralassistenten sind von Anfang an voll berechnigte Mitglieder der Seelsorgekonferenz.

4) Wenn die Pastoralassistenten auch für einen *Pfarrverband* ernannt werden, so wird doch andererseits großer Wert darauf gelegt, daß sie durch die seelsorglichen Grund-

dienste in *einer* Gemeinde zunächst menschlich möglichst fest verwurzelt sind. Sie sollen keine „Mappenträger“ sein und nicht lediglich mit Vorträgen durch die Gegend reisen.

5) Die Ausbildung der Pastoralassistenten und -assistentinnen wird daraufhin angelegt, daß die meisten von ihnen als ersten Schwerpunkt ihrer Arbeit den Dienst an der Jugend wählen. Die Frage: Kirche und Jugend, beginnt für die Kirche eine Frage auf Leben und Tod zu werden.

6) Das Amtsblatt des Bistums Münster vom 27. Juli 1972 ist ausschließlich den neuen Mitarbeitern in der Pastoral gewidmet. Dort heißt es wörtlich: „Zu den seelsorglichen Grundaufgaben zählen Hausbesuche, Jugend- und Familienarbeit, Verbandsarbeit und Arbeit mit formellen und informellen Gruppen; Vorbereitung und Mitgestaltung von liturgischen Feiern; Förderung und Intensivierung von Kontakten, Beratung; Öffentlichkeitsarbeit u. a. Die Übernahme eines gewissen Maßes an Verwaltungs- und Organisationsarbeit ergibt sich aus den genannten Aufgaben von selbst. Zudem erscheint sie deswegen angebracht, weil die Tätigkeit in den Grundaufgaben vornehmlich an bestimmte Tageszeiten gebunden ist.“

#### 6. Vom Pastoralassistenten zum Diakon

Bei den im Bistum Münster tätigen Pastoralassistenten ist nicht von Anfang an die Forderung erhoben worden, sich nach der Erreichung des 35. Lebensjahres für die Diakonatsweihe zur Verfügung zu stellen. Aber es hat sich von selbst ergeben, daß alle in Frage kommenden Herren den Bischof gebeten haben, Diakone werden zu können.

Es ist nur zu hoffen, daß das bisher für den Empfang des Diakonates vorgeschriebene Alter von 35 Jahren auf 30 Jahre vorverlegt wird und daß das bald geschieht. Wenn ein älterer Priester in einer Einmannpfarrei durch einen jungen Diakon eine gute Assistenz erfährt, dann kann sich das auf das gesamte gottesdienstliche Leben in der Gemeinde vorteilhaft auswirken.

Bei den vollakademisch ausgebildeten Laien-theologen, die in den pastoralen Dienst zu treten gedenken oder auch bereits getreten sind, gibt es erfahrungsgemäß noch bestimmte

Hemmungen, die Diakonatsweihe zu empfangen. Es scheint aber, daß diese Hemmungen im Abbau begriffen sind. Wer als Pastoralassistent ohnehin auch im liturgischen Raum des Gottesdienstes bestimmte Dienste ausübt, ist bald dafür dankbar, wenn der Diakonats diese Möglichkeit erweitert.

#### 7. Ausbildung

Die Pastoralassistenten und -assistentinnen machen zunächst einen vierwöchigen Einführungskurs mit. Damit diese Kurse durchgeführt werden können, ist es am besten, wenn zum gleichen Termin möglichst eine ganze Gruppe von etwa sechs Kandidaten mit dem Dienst beginnt. Nach dem Einführungskurs werden die betreffenden Damen und Herren zur praktischen Einarbeitung für einige Monate einem Pfarrverband zugewiesen, in dem bereits ein bewährter und erfahrener Pastoralassistent arbeitet. Er dient als Mentor.

Dann wird der neue Pastoralassistent sofort dem Pfarrverband zugewiesen, in dem er für die kommenden Jahre tätig sein wird. Der Leiter des Pfarrverbandes ist der direkte Dienstvorgesetzte.

Neben dieser praktischen Arbeit durchläuft der neue Pastoralassistent von Anfang an ein von der Diözesanleitung gesteuertes Ausbildungssystem, das ihm die grundlegenden theologischen, pastoralen und methodischen Qualifikationen für seinen Dienst vermittelt.

Die Ausbildung der Pastoralassistenten hat in der Hauptsache vier Schwerpunkte:

1) Die grundlegende *theologische Ausbildung* erfolgt durch die Teilnahme am Theologischen Fernkurs der Domschule Würzburg.

2) Parallel zur theologischen Ausbildung, die sich über vier Jahre erstreckt, erfolgt die *methodische Schulung*. Sie ist in Münster in der Hauptsache der Akademie für Jugendfragen übertragen. In jeweils drei 14-tägigen Kursen, die als Sozialwissenschaftlicher Grundkurs bezeichnet werden, vermittelt sie zunächst Grundkenntnisse in Pädagogik, Psychologie und Soziologie. Gleich am Anfang werden also die Pastoralassistenten mit Fragen moderner Gruppendynamik und Gruppenarbeit vertraut gemacht.

Nach Beendigung des sozialwissenschaftlichen

Grundkurses findet durch die Akademie für Jugendfragen eine fachliche Praxisbegleitung durch Supervisoren statt. Es werden so nahezu parallel Kenntnisse erworben, Erfahrungen gesammelt und durch die Reflexion der Praxis die theoretischen Wissensinhalte vertieft.

3) Dritter Schwerpunkt ist die *pastorale Ausbildung*. Sie wird ebenfalls in Kursen geleistet. Das Bistum hat für die Ausbildung der Pastoralassistenten und für den dauernden Kontakt mit ihnen eigens einen Priester freigestellt.

Eine Reihe dieser Kurse, etwa über Theorie und Praxis der Gesprächsführung, sind auch für die im Bistum bereits seit langem tätigen Seelsorgehelferinnen als Fortbildungskurse ausgeschrieben. Auch für Priester sind diese Kurse offen. Das Zusammenspiel und die Zusammenarbeit in der Fortbildung durch die verschiedenen Gruppen wirkt sich positiv aus und verstärkt die Gesprächsdichte und -bereitschaft an der Basis.

In der Diözese arbeiten seit vielen Jahren etwa 200 Seelsorgehelferinnen aus den verschiedensten Altersschichten recht erfolgreich. Durch die ihnen jetzt angebotenen Fortbildungsmöglichkeiten werden sie besser in die sich bildenden Pfarrverbände integriert und der Gefahr einer Frustration, die durch die Auflösung des bisherigen Regionalseminars für Seelsorge und Katechese entstand, wird erfolgreich begegnet.

Die Akademie für Jugendfragen schlägt von sich aus solche Leute, die sich als besonders geeignet für die Fortbildung erwiesen haben, zu weiteren Kursen vor. Sie werden dann zu Supervisoren usw. ausgebildet. Gerade solche Fachleute aber sind für das Bistum bei der Gründung von etwa 100 Pfarrverbänden von großer Bedeutung.

4) Der vierte Schwerpunkt ist eine intensive *spirituelle Bildung*. Es braucht hier wohl kein Wort darüber verloren zu werden, daß diese Ausbildung, die auch später von ständiger Fortbildung ergänzt werden muß, von hoher Wichtigkeit ist.

### 8. Anstellungsträger

Auch für die neuen berufsbegleitend ausgebildeten Pastoralassistenten und -assistentinnen ist das Bistum, wie bei den Priestern,

der Anstellungsträger. Die Diözese schließt mit den Kandidaten zunächst einen befristeten Dienstvertrag – gewöhnlich für die Dauer von etwa 3 Jahren –, in dem Tätigkeitsfeld und Bedingungen der Anstellung umschrieben sind.

Die Anfangsbesoldung erfolgt nach der Vergütungsgruppe von vergleichsweise V c BAT nach IV ansteigend. Die Pastoralassistenten werden also ungefähr wie Inspektoren im öffentlichen Dienst besoldet. Unzufriedenheit ist in diesem Punkt bisher nicht festgestellt worden.

## Josef Bommer

### Predigt zum Bettag: Kirche und Politik

Texte: Jes 35,1–4 und 6–10  
Mt 11,1–6

Das Problem: vaterländische Phrasen oder gesellschaftspolitische Verantwortung?

*Der heutige eidgenössische Bettag hat seine Tücken.* Man kann sie umgehen, indem man in gehaltlosen Phrasen, in Leerformeln sich ergeht: man redet dann vom Christuskreuz im blutigroten Feld, vom Schwur auf dem Rütli, vom tapferen Eidgenossen, der mit zertanen Armen betete, bevor er sich in die Schlacht stürzte, um mit seiner Hellebarde dem Gegner den Schädel zu spalten, vom Gott, der im Morgenrot daher kommt und im Alpenglühn, man entfaltet Bergler-Romantik, weckt die Sehnsucht des Städters nach dem ewigen Schnee – es fehlen dann eigentlich nur noch das Alphorn, Jodeln und Kuhgeläute und das Bild ist perfekt: Made in Switzerland...

Man kann aber auch klar und eindeutig sagen: Der heutige Tag bringt unser *Christentum mit dem Staat in Verbindung*, oder noch konkreter: unsere Kirche mit der Politik. Der heutige Tag fordert dann von uns eine *politische Stellungnahme*, ein *politisches Urteil*, er bringt sogar *Politik und Moral* in